

Aufhebungsvertrag

Alles was man dazu wissen muss

(sn-Berlin)

Grundsätzlich lässt es die Vertragsfreiheit zu, ein Beschäftigungsverhältnis jederzeit einvernehmlich zu beenden. Dies geschieht in der Regel mit einem Aufhebungsvertrag, der eine bestimmte Summe als Abfindung festlegt. Dabei ist es besonders wichtig, die steuerlichen Regelungen zu kennen.

Ein Aufhebungsvertrag ist keine Kündigung

Aufhebungsvereinbarungen werden in der Praxis häufig vom Arbeitgeber initiiert, um ein Kündigungsschutzverfahren abzuwenden oder zu beenden. Es wird also keine Kündigung erklärt. Deshalb kommen Kündigungsschutz oder Kündigungsbeschränkungen (etwa bei Schwangeren oder Schwerbehinderten) nicht in Betracht.

Eine Mitwirkung des Betriebsrates ist rechtlich nicht erforderlich.

Unsere Sachverständigen raten Ihnen:

Wer einen Aufhebungsvertrag angeboten bekommt oder vereinbaren will, sollte ihn von unseren Rechtsanwältinnen überprüfen lassen. Der Vertrag bedarf der Schriftform. Diese ist nur dann eingehalten, wenn der Text des Vertrages vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer eigenhändig original unterschrieben wird. Schriftwechsel per Fax oder E-Mail reicht also nicht. Ein einmal unterschriebener Aufhebungsvertrag kann im Regelfall weder widerrufen, noch angefochten werden (allenfalls bei Drohung mit einer rechtswidrigen Kündigung). Einen Vertrag, in dem man sich nach erfolgter Arbeitgeberkündigung mit dieser einverstanden erklärt und auf eine Klage dagegen verzichtet (in der Regel gegen Zahlung einer Abfindung), nennt man **Abwicklungsvertrag**. Dieser kann auch mündlich abgeschlossen werden.

Arbeitslosengeld

Nach §144 Absatz 1 SGB III tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis ohne wichtigen Grund gelöst hat. Die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindert sich jedoch in Fällen einer längeren Bezugsdauer um ein Viertel. Während der Sperrzeit ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld und verkürzt sich entsprechend. Ein Aufhebungsvertrag wirkt wie eine Arbeitnehmerkündigung im Sinne von § 144 Absatz 1 SGB III. Dabei kommt es nicht darauf an, in welcher Form (ob durch Abwicklungs- oder Aufhebungsvertrag) und auf wessen Wunsch oder Veranlassung hin das Beschäftigungsverhältnis aufgelöst worden ist. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Sperrzeit entfallen, wenn ein wichtiger Grund für die Beendigung vorlag.

Nach § 143 a SGB III ruht das Arbeitslosengeld auch dann, wenn Abfindungen gezahlt werden und die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird.

Abfindung und Steuerpflicht

Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlaßten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Dienstverhältnisses sind nach § 3 Nr. 9 Einkommensteuergesetz unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Die Höhe des Freibetrags hängt vom Lebensalter und der Beschäftigungsdauer ab.

Welche Steuern fallen an?

Beträge bis 7 200 Euro sind steuerfrei. Wer mindestens 50 Jahre alt ist und 15 Jahre in der Firma beschäftigt war, kann bis zu 9 000 Euro steuerfrei behalten.

Für über 55-jährige mit 20 Jahren Beschäftigung sind 11 000 Euro steuerfrei. Abfindungen, die über die genannten Summen hinaus gehen, sind steuerpflichtig.

Nicht jedes Arbeitsverhältnis wird genau zum 31. Dezember eines Jahres aufgelöst. Deshalb fließt neben der Abfindung in sehr vielen Fällen noch für einige Monate des Jahres der reguläre Arbeitslohn. Da der Einkommensteuertarif progressiv gestaltet ist, würde die zu versteuernde Abfindung also erheblich höher besteuert, als wenn die Zahlung verteilt auf mehrere Jahre zugeflossen wäre.

Die Fünftelungsregelung

Der zu versteuernde Abfindungsbetrag kann auf (unwiderruflichen) Antrag beim Finanzamt rechnerisch auf fünf Jahre verteilt werden. Die Fünftelung wird vorgenommen, um die Progressionswirkung des Einkommensteuertarifes abzumildern.

Die Versteuerung ist unter Anwendung der in § 34 Einkommensteuergesetz erklärten Fünftelungsregelung jeweils im Jahr des Zuflusses der Abfindung vorzunehmen.

Die ermäßigte Besteuerung greift nur ein, wenn sich durch die Abfindung tatsächlich Progressionsnachteile ergeben. Das Finanzamt prüft, ob sich wegen einer Abfindung und übriger Einkünfte im Jahr der Entlassung höhere Einkünfte ergeben als für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt worden wäre. Nur wenn das tatsächlich der Fall ist, kann man von der Fünftel-Regelung profitieren.

Sonderfall: »Barlohnnumwandlung«

Ein Arbeitnehmer, der in den vorzeitigen Ruhestand geht und eine sehr hohe Abfindung erhält, kann auch mit einer »Barlohnnumwandlung« Geld sparen (§ 40 b Einkommensteuergesetz). Der Arbeitgeber kann für einen Arbeitnehmer wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Beiträge für eine Direktversicherung erbringen, und zwar in Höhe von 1 752 Euro pro Kalenderjahr mit einem Pauschalsteuersatz von 20 Prozent. Diese Pauschalierungsgrenze darf um die Anzahl der Beschäftigungsjahre vervielfältigt werden. Dasselbe gilt für Zuwendungen an eine Pensionskasse. Hier sollten Sie sich auf jeden Fall **vorher** Rat von einem Steuerberater holen.

Innovative Kommunikation für Betriebsräte

(vs-München/Naumburg)

Die ibbs GmbH ist das erste Institut für Betriebsräte in Deutschland mit Interaktiven Chatangebot.

Seit dem 21.07.2004 können alle interessierten Nutzer unseres Internetportals, unter www.betriebsrat-aktuell.de, in Interaktiven "Chat-Netzwerken" arbeiten.

Kosten für die Nutzung dieses Services entstehen nicht.

Die Anmeldung kann als Gast erfolgen, Sie können sich jedoch auch als Nutzer registrieren lassen und haben somit noch umfassendere Möglichkeiten im Chatbereich.

Die ersten 3 Themenchannel sind freigeschaltet

Themenchannel "BRaktiv"

Sie finden einen frei zugänglichen Channel, den Themenchannel "BRaktiv".

Hier können alle interessierten Betriebsräte rund um die Uhr miteinander kommunizieren.

In der Hauptzeit (Zeit mit den meisten Online-Nutzern) von Montag, Mittwoch und Freitag in der Zeit von 12.00 Uhr bis 14.00 Uhr.

Darüber hinaus gibt es 2 weitere Themenchannel, diese bedürfen der Anmeldung, sind aber ebenfalls komplett kostenlos.

Themenchannel "BRaktuell"

Auch dieser Channel steht grundsätzlich rund um die Uhr zur Verfügung, hier haben Sie die Möglichkeit sich zu Themen mit anderen BR's zu verabreden, eigene Separées zu schaffen, in denen Sie sich mit anderen Nutzern ungestört zu "brisanten" Themen verständigen können.

Die Hauptzeit dieses Channels ist in der Zeit von 18.00 - 22.00 Uhr jeweils Dienstag und Donnerstag.

Themenchannel "BRcoach"

Dieser Channel ist ein moderierter Chat, der vorerst jeweils einmal im Monat stattfindet.

Hier stehen Ihnen erfahrene Referenten und Rechtsanwälte zur Beantwortung Ihrer Fragen aus der betriebsrätlichen Praxis zu jeweils einem angekündigten Thema zur Verfügung.

Der letzte Themenchat mit unserem Berater, Herrn Christian Best, fand am 18.08.2004 mit insgesamt 13 Nutzern statt.

Die Termine und Inhalte erfahren Sie jeweils aktuell auf unserer Homepage, unter www.betriebsrat-aktuell.de.

Themenchat aktuell

Der nächste moderierte Themenchannel:

Termin: 15.09.2004

Zeit: 14.00-15.00 Uhr

Thema: Arbeiten ohne Ende?-Nicht ohne den Betriebsrat!
 Praxisbeispiele und Handlungsmöglichkeiten

Bei Fragen und Problemen bei der Anmeldung nutzen Sie bitte unsere Hotline: 03445-75719-0.



Betriebsräte-Beratung zur Arbeitszeitgestaltung im Betrieb

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein Dauerthema in den Betrieben und ist traditionell Gegenstand von Auseinandersetzungen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung.

Welche Fragen sind aus Sicht des Betriebsrats wichtig? - Welche betrieblichen Probleme existieren?

- ▶ Das Management will eine flexible Arbeitszeit im Unternehmen - wie stellt sich der Betriebsrat zu dieser Forderung?
- ▶ Was muss bei einer Neuregelung alles beachtet werden?
- ▶ Welches Arbeitszeitmodell ist für unseren Betrieb das geeignete vor dem Hintergrund der bestehenden Praxis von Überstunden, Mehr-, Kurz-, Teilzeit-, Vertrauens-, Schicht-, Nachtarbeit etc.?
- ▶ Wie werden die Zuschläge für anfallende Mehrarbeit geregelt?
- ▶ Was ist rechtlich überhaupt möglich und zulässig?
- ▶ Wie steht es um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, wenn Arbeitszeitkonten eingeführt werden?
- ▶ Was ist eine Insolvenzversicherung; ist sie nötig?

Die 2 Phasen- Beratung des ibbs



Schulung

Dauer der Schulung:
Insgesamt 2 bis 3 Tage

Ort der Schulung:
In Ihrer Betriebsstätte oder einem Hotel in Ihrer Nähe

Referenten:
Diplom-Betriebswirt
Michael Buchner
Berater Herr Christian Best

Material:
Umfassendes Teilnehmermaterial und ein Buch des Bund-Verlages zur Arbeitszeit

Kosten der Schulung:
ab 790,- pro Tag zuzügl. MwSt., Reisekosten und Unterbringung des Referenten

Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der Arbeitszeit und Mehrarbeit

Chancen und Risiken einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung im Betrieb

Ausrichtung des Arbeitszeitmodells - Zielsetzung des Betriebsrates

Neue Formen der Arbeitsorganisation und deren Auswirkungen auf Arbeitszeitregelungen

Zusammenhang zwischen Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Arbeitszeitmodelle aus der Praxis

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Gestaltung einer Betriebsvereinbarung

Beratung

Dauer der Beratung:
3 bis 7 Beratungstage über einen Zeitraum von ca. 2-3 Monaten

Ort der Beratung:
In der Betriebsstätte

Berater:
Diplom-Betriebswirt
Michael Buchner
Berater Herr Christian Best

Material:
Umfassendes Teilnehmermaterial und Zwischenergebnisse

Kosten der Beratung:
ab 1.090,- pro Tag zuzügl. MwSt., Reisekosten und Unterbringung des Referenten

Erfassen des IST-Standes

Erfassen der Anforderungen der Kunden an das Unternehmen

Erfassen der Anforderungen/Wünsche der Beschäftigten an die Arbeitszeitregelungen

Formulierung eines SOLL-Zustandes

Entwicklung von Vorschlägen zur Veränderung der bestehenden Zeitpraxis im Unternehmen
 > Beschreibung von Maßnahmen zur Veränderung

Formulierung von Eckpunkten für eine Betriebsvereinbarung auf Basis der vorhergehenden Arbeitsschritte

Präsentation der Vorschläge vor dem Betriebsrat
 > Diskussion

Arbeitsrecht I - Einführung

Arbeitsvertrag
Arbeitsverhältnis
Arbeitszeit
Arbeitsvergütung

Zielgruppe:

Betriebsratsmitglieder und Ersatzmitglieder, nach dem Besuch des Seminars "Betriebsverfassung Stufe I", "Betriebsverfassung kompakt" oder mit einem entsprechenden Wissensstand aus der praktischen Betriebsratsarbeit.

(In dem Urteil des BAG vom 16.10.86 wird die Erforderlichkeit der Schulung im Arbeitsrecht für BR-Mitglieder im Sinne des § 37/6 BetrVG festgestellt/vgl. hierzu 6 ABR 14/84 = DB 1987, 893)

Zielsetzung:

Die Teilnehmer/innen sind nach Abschluss des Seminars in der Lage, die arbeitsrechtlichen Grundlagenkenntnisse in der Betriebsratsarbeit anzuwenden, sie kennen die für die sachgerechte Wahrnehmung der Betriebsratsstätigkeit notwendigen arbeitsrechtlichen Grundbegriffe, sowie die Grundlagen für die Begründung, Gestaltung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Arbeitsmethoden im Seminar:

Metaplan, Gruppenarbeit, Planspiel, Plenumsvortrag, Benutzung von visuellen Medien (zur Aufzeichnung und Wiedergabe im Seminar)

Referententeam:

erfahrene Arbeitsrichter/innen im Arbeits- und Sozialrecht, Referenten/innen der betrieblichen Erwachsenenbildung

Seminarpreis-Special im Oktober in Berlin

Kompakt und umfassend geschult

weitere Informationen im Internet

Dieses Seminar kann auch firmenintern durchgeführt werden

Seminarinhalt

Grundbegriffe des Arbeitsrecht

Was heißt Arbeitsrecht und was beinhaltet es? Aufbau und Rechtsquellen des Arbeitsrechts Arbeitsrecht und dessen Bedeutung für die BR- Arbeit

Anbahnung von Arbeitsverhältnissen

Rechte und Pflichten des/der Arbeitgebers/in beim Einstellungsvorgang
Grenzen des Fragerechts des/der Arbeitgebers/in
Beteiligung des Betriebsrates

Arbeitsverhältnis und Arbeitsvertrag

Abschluss, Form und Gestaltung des Arbeitsvertrages
Sonderformen des Arbeitsverhältnisses
Pflichten des/der Arbeitnehmers/in
Pflichten des/der Arbeitgebers/in

Arbeitsvergütung

Formen und Höhe der Arbeitsvergütung
Arbeitsentgeltsicherung
Arbeitsvergütung ohne Arbeitsleistung (Arbeitsausfall, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub etc.)

Arbeitszeitregelungen nach dem ArbZG

Höchstgrenzen
Verteilung der Arbeitszeit
Pausenregelung

Betriebsvereinbarung

Erzwingbare Betriebsvereinbarung
Freiwillige Betriebsvereinbarung
Rahmenbetriebsvereinbarung
Kündigung und Nachwirkung von Betriebsvereinbarungen

Kontroll- und Überwachungsrechte des Betriebsrates

Verfahren bei Verstößen gegen das BetrVG und andere Gesetze zum Schutz der Belegschaft

Rechtsprechung aktuell

Erfahrungsaustausch mit dem Direktor des Arbeitsgerichtes
Besuch einer Verhandlung am Arbeitsgericht
Bearbeitung und Lösung aktueller Beispiele aus der Rechtsprechung des LAG und des BAG
Problemdiskussion mit den Teilnehmer/innen über arbeitsrechtliche Sachverhalte der BR-Arbeit

Termin	Ort	Sem.-Nr.	Gebühr	Hotelkosten	Gesamtkosten	Anmeldeschluss
18.-20.10.04	Berlin	ARI-B-170904	399,-	150,-	549,-	17.09.2004
29.11.-1.12.04	Hamburg	ARI-HH-291004	450,-	150,-	600,-	29.10.2004
24.-26.01.05	Halle	ARI-H-201204	450,-	150,-	600,-	20.12.2004

Alle Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.

Flexible Arbeitszeitgestaltung

Flexible Arbeitszeitgestaltung
 Neue Formen der Arbeits-
 organisation
 Beteiligungsrechte des
 Betriebsrates

Zielgruppe:

Betriebsratsmitglieder und Ersatz-
 mitglieder, die sich mit der Frage der
 Regelung der betrieblichen Arbeits-
 zeit beschäftigen.

Zielsetzung:

Die Teilnehmer/innen sind nach
 Abschluss des Seminars in der Lage,
 die erworbenen Kenntnisse in der
 Betriebsratsarbeit anzuwenden, sie
 kennen die praktizierten Modelle
 flexibler Arbeitszeitgestaltung und
 deren Vor- und Nachteile. Als
 Betriebs-ratsmitglieder kennen sie
 die umfassenden Mitbestimmungs-
 und Beteiligungsrechte des Betriebs-
 rates bei der Einführung neuer
 Arbeitszeit- und Arbeitsorgani-
 sationsmodelle.

Arbeitsmethoden im Seminar:

Metaplan, Gruppenarbeit, Planspiel,
 Plenumsvortrag, Benutzung von
 visuellen Medien *(zur Aufzeichnung
 und Wiedergabe im Seminar)*

Referententeam:

erfahrene Arbeitsrichter/innen im
 Arbeits- und Sozialrecht,
 Referenten/innen der betrieblichen
 Erwachsenenbildung

**Als firmeninternes Seminar
 ab 890,- € Tagessatz**

**Seminarpreis-Special
 im Oktober in München**

**aktuelle Problemlage
 im Betrieb**

**kompakt und
 umfassend geschult**

**Dieses Seminar kann auch
 firmenintern durchgeführt
 werden**

Seminarinhalt

**Die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der
 Arbeitszeit und Mehrarbeit**

Jahresarbeitszeit
 Jahreszeitenarbeitszeit, Saisonarbeitszeit
 Sabbathjahr
 Altersteilzeit etc.

**Chancen und Risiken einer flexiblen
 Arbeitszeitgestaltung im Betrieb**

**Ausrichtung des Arbeitszeitmodells -
 Zielsetzung des Betriebsrates**

Sollen die Mitarbeiter "Zeitsouveränität"
 gewinnen?

Soll der Arbeitgeber steuernd eingreifen
 können?

In welchem Umfang sollen "betriebliche
 Belange" berücksichtigt werden?

**Neue Formen der Arbeitsorganisation und
 deren Auswirkungen auf
 Arbeitszeitregelungen**

Gruppen- und Teamarbeit
 Projektarbeit

Formen moderner Telearbeit

Zusammenhang zwischen
 Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Arbeitszeitmodelle aus der Praxis

Gleitzeitarbeit - Mitarbeiter gewinnen

Zeitsouveränität

Schichtmodelle

Blockarbeitszeiten

Flexible Arbeitszeit, "Arbeit-auf -Abruf?!"

Arbeitszeitkonten - Flexibilitäts-Pool?

(Jahresarbeitszeitkonten o.ä.)

Mehrjahreskonten und Lebensarbeitszeit

"Vertrauens-Arbeitszeit"

Praktizierte Mischmodelle

Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Rechtliche Rahmenbedingungen nach dem
 BetrVG

Mitbestimmungsrechte des BR bei der
 Regelung der Arbeitszeit und der Arbeits-
 organisation

**Zukünftige Gestaltung von Löhnen und
 Gehältern**

Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei:

Zuschlägen und Zulagen

Prämien ,Tantiemen u.ä.

Gestaltung einer Betriebsvereinbarung

Grundsätze

Strategische Hinweise zur Durchsetzung
 einer Betriebsvereinbarung

Termin	Ort	Sem.-Nr.	Gebühr	Hotel- kosten	Gesamt- kosten	Anmelde- schluss
04.-06.10.04	München	FAZ-M-030904	399,-	150,-	549,-	17.09.2004
17.-19.01.05	Berlin	FAZ-B-171204	490,-	150,-	640,-	17.12.2004

*Alle Preise verstehen sich zuzüglich der gesetzlichen Mehrwertsteuer.
 Die Hotelkosten beziehen sich auf die Inanspruchnahme der Versorgung. Wenn Sie Versorgung
 und Übernachtung im Hotel in Anspruch nehmen möchten erhöhen sich die Hotelkosten
 entsprechend.*

Betriebswirtschaftliche Grundlagen für den BR -

Unternehmensstrategie - Personalplanung -
Unternehmensplanung - Grundlagen des
Rechnungswesens

Beschäftigteninteressen - Unternehmerinteressen

Gewinnmaximierung gegen Beschäftigung?
Arbeitszeit als Kostenfaktor?

Personalplanung

Moderne Personalplanungsmodelle und deren
Auswirkungen auf die Beschäftigten

Unternehmensstrategien

Praktizierte strategische Modelle

Unternehmensplanung

Planungszeiträume und Methoden der
Unternehmensplanung
Die wichtigsten Einflussgrößen

Bestandteile der Unternehmensplanung

Absatz- und Umsatzplanung
Finanz- und Personalplanung

Erkennen und Beurteilen von strategischen Entscheidungen des Arbeitgebers und deren Auswirkungen

Rechtsform des Unternehmens und die Auswirkungen auf die Beschäftigten

Betriebsbegriff
Haftungsgrundsätze
Globalisierung

Grundlagen und Struktur des betrieblichen Rechnungswesens

Aufbau und wichtige Kennzahlen

Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates

Informationsrechte
Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
22.- 24.11.04	Hamburg	399,-	150,-	22.10.2004
31.01.- 02.02.05	Berlin	450,-	150,-	23.12.2004

Die Arbeit im Gesamtbetriebsrat - Bildung und Zusammensetzung - Aufgaben des GBR - Geschäftsführung - Gesamtbetriebsvereinbarung - Betriebsräteversammlung

Die Bildung und die Zusammensetzung des Gesamtbetriebsrates(GBR)

Voraussetzung nach dem BetrVG
Gruppenvertretung im GBR
Ersatzmitglieder des GBR
Dauer der Mitgliedschaft im GBR
Ausschluss von GBR- Mitgliedern
Erlöschen der Mitgliedschaft im GBR

Aufgaben und Zuständigkeiten des GBR

Die Aufgaben des GBR nach dem BetrVG
Die Gesamtbetriebsvereinbarung

Die Geschäftsführung des GBR

Wahl der/s Vorsitzenden und ihres/seines Stellvertreters
Bildung von Ausschüssen
Veränderungen der Ausschussbesetzung
Schulung von Gesamtbetriebsratsmitgliedern
Abberufung der/s Vorsitzenden
Regelmäßige Sitzungen des GBR (*Ort und Häufigkeit*)
Teilnahmerecht bestimmter Personen an der GBR- Sitzung
Beschlussfassung des GBR
Stimmrecht und -gewichtung
Beschlussfähigkeit
Formvorschriften der Ladung, der Tagesordnung und des
Protokolls

Kosten und Sachaufwand für die Arbeit des GBR

Die Rechtsstellung des GBR

Gesamtbetriebsrat und Betriebe ohne Betriebsrat
Gesamtbetriebsrat und neu erworbene Betriebe des Unternehmens
Gesamtbetriebsrat und Wirtschaftsausschuss

Geltungsbereich der Gesamtbetriebsvereinbarung

Die Gesamtbetriebsvereinbarung gegen die
Betriebsvereinbarung?
Die Gesamtbetriebsvereinbarung und verschiedene Tarifgebiete

Informationsbeschaffung und -weitergabe des Gesamtbetriebsrates

Rechtliche und taktische Hinweise für eine erfolgreiche
Informationspolitik des GBR

Die Aufgaben der Betriebsräteversammlung

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
18.- 21.10.04	Hamburg	429,-	200,-	08.10.2004
29.11.- 02.12.04	Dresden	530,-	200,-	29.10.2004



Seminare für Betriebsräte
ibbs im Quartal Oktober bis November 2004

Wir sind umgezogen:
ibbs GmbH
Marienmauer 16
06618 Naumburg

Special
Last-Minute-Seminare
3-Tagesseminar schon ab 399,-

3-Tages-Seminar in Berlin
Betriebsverfassung kompakt 1
nur 390,- Seminargebühr

5-Tages-Seminar in Köln
Betriebsverfassung Stufe 1
nur 499,- Seminargebühr

5-Tages-Seminar in Berlin
Grundlagen der JAV-Arbeit
nur 499,- Seminargebühr

Kultur pur
Mehrtagesseminar inkl.
Kulturprogramm und Betreuung

Im Internet unter:
www.betriebsrat-aktuell.de



Betriebsverfassung kompakt 1

Rechte und Pflichten -Geschäftsführung -
Überblick über die Mitbestimmungs- und
Beteiligungsrechte

Grundlagen der Betriebsratsarbeit

Stellung des Betriebsrates und verschiedene
Einschätzungen zur Einordnung des BR in die
betrieblichen Prozesse
Geltungsbereich des BetrVG
Schlüsselbegriffe des BetrVG

Rechte und Pflichten der einzelnen BR- Mitglieder

Grundlagen der Geschäftsführung des Betriebsrates

Rechte und Pflichten der/des BR-Vorsitzenden und
des/der Stellvertreters/in
Die Betriebsratsitzung
Der Betriebsratsbeschluss
Die Sitzungsniederschrift
Die Geschäftsordnung des BR
Die Betriebsversammlungen

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Belegschaft

Übersicht über die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates:

Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates
(Überblick, Grundsätze)
Informations- und Beteiligungsrechte des BR
*(bei Kündigung, Versetzung, Einstellung, Eingruppierung
und Umgruppierung)*
Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des BR
*(in personellen, sozialen und wirtschaftlichen
Angelegenheiten)*
Planspiel zur Durchsetzung der Mitbestimmung
Praktische Übungen zur Wahrnehmung der
verschiedenen Mitbestimmungsrechte

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
08.- 10.11.04	Berlin	390,-	150,-	15.10.2004
06.- 08.12.04	Hamburg	450,-	150,-	05.11.2004

Betriebsverfassung Stufe 1

Rechte und Pflichten des BR- Geschäftsführung -
Mitbestimmung und Beteiligungsrechte

Grundlagen der Betriebsratsarbeit

Stellung des Betriebsrates und verschiedene
Einschätzungen zur Einordnung des BR in die betrieblichen
Prozesse
Geltungsbereich des BetrVG
Schlüsselbegriffe
Rechte und Pflichten der einzelnen BR- Mitglieder

Grundlagen der Geschäftsführung des Betriebsrates

Die Betriebsratsitzung
Der Betriebsratsbeschluss
Die Sitzungsniederschrift
Die Geschäftsordnung des BR
Bereitstellung von Räumen, Sachmitteln und Büropersonal
Ausschluss von Mitgliedern, Amtsniederlegung
Die Vorbereitung von Betriebsversammlungen
Die allgemeine Organisation der BR-Arbeit

Verhandlungen

Die Vorbereitung von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber
Verhandlungsgrundsätze
Praktische Übung: Verhandlung mit der
Unternehmensleitung

Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Belegschaft

Übersicht über die Beteiligungsrechte und die Aufgaben des Betriebsrates:

Allgemeine Aufgaben des Betriebsrates
Informations- und Beteiligungsrechte des BR
Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des BR

Die Durchsetzung der Mitwirkungsrechte des BR in:

personellen Angelegenheiten
sozialen Angelegenheiten
wirtschaftlichen Angelegenheiten
Praktische Übungen zur Wahrnehmung der verschiedenen
Mitbestimmungsrechte

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
25.- 29.10.04	Köln	499,-	250,-	01.10.2004
22.- 26.11.04	Stuttgart	590,-	250,-	29.10.2004

Grundlagen für die Arbeit der JAV

Rechte und Pflichten- Geschäftsführung - Mitbestimmungs-
und Beteiligungsrechte- Kommunikation und Verhandlung

Die Rechte und Pflichten der Mitglieder der JAV nach dem BetrVG

Überblick
Schutzbestimmungen der JAV
Gesamt- und Konzern- JAV

Grundsätzliche Aufgaben der JAV

Grundlagen der Geschäftsführung der JAV

Wie bereite ich eine Sitzung der JAV vor?
(Planspiel zur JAV- Sitzung)
Beschlüsse fassen - Beschlüsse protokollieren
Freistellung, Arbeitsbefreiung und Schulung der JAV
Ersatzmitglieder

Die Jugend- und Auszubildendenversammlung

(Rollenspiel zur Durchführung einer JA-Versammlung)

JAV und Betriebsrat

Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrates
Das Recht auf Teilnahme an den Abstimmungen des BR

Die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte des BR nach dem BetrVG

Überblick
Durchsetzung der Beteiligungsrechte gegenüber der
Geschäftsleitung

Die gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer/innen im Überblick

Wahrnehmungs- und Kommunikationsprozesse

Sender- Empfänger- Verhältnis
Verfälschung von Nachrichten
Aktion und Reaktion

Kommunikation als wesentlicher Bestandteil für die erfolgreiche Zusammenarbeit im Betrieb

Generationenkonflikt
Gruppen- und Teamarbeit im Betrieb
Gruppenkonflikte und deren Lösung

Verhandlungskonzepte

Situationsbeschreibung
Standortbestimmung
Zielsetzung und Planungsaufbau von Verhandlungen

Praktische Übungen

Rollenspiele in Konflikt- und Verhandlungssituationen

Termin	Ort	Gebühr	Hotel- kosten	Anmelde- schluss
11.- 15.10.04	Berlin	499,-	250,-	04.10.2004
07.- 11.02.05	München	590,-	250,-	07.01.2005